gemeente eijsden-margraten

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Eijsden-Margraten.

Nr. 131262

31 december

2015

Ledenbrief 15/013 CvA/LOGA 15/04 d.d. 17 februari 2015 inzake uitwerking arbeidsvoorwaardenakkoord Eijsden-Margraten

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

Bij besluit van 25 augustus 2015 heeft het college van burgemeester en wethouders de wijzigingen in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en de Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO) vastgesteld, die zijn gebaseerd op de volgende circulaires van het Landelijk overleg gemeentelijke arbeidsvoorwaarden van de Vereniging van Nederlandse gemeenten:

- Ledenbrief 15/013 CvA/LOGA 15/04 d.d. 17 februari 2015 inzake uitwerking arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015, treedt in werking op 1 maart 2015

De geldende CAR/UWO kunt u raadplegen via: http://car-uwo.nl/car-uwo-integraal.

Ledenbrief 15/013 CvA/LOGA 15/04 d.d. 17 februari 2015 inzake uitwerking arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015, treedt in werking op 1 maart 2015

Bijlage bij ledenbrief ECWGO/U201500231
Wijzigingen CAR

A. Artikel 2:4, leden 1, 2 en 3, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.

B. Onderaan de toelichting bij artikel 2:4 wordt de volgende tekst toegevoegd:

Zoals ook in het Burgerlijk Wetboek is geregeld, zijn de ketenbepalingen in artikel 2:4 niet van toepassing op aanstellingen in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL).
Het met ingang van 1 juli 2015 geldende vierde lid regelt de arbeidsrechtelijke gevolgen van opeenvolgende dienstverbanden die een medewerker heeft met verschillende werkgevers (zoals uitzendbureaus, payroll bedrijven of detacheringsbureaus), waarbij deze medewerker binnen dezelfde organisatie feitelijk of in hoofdzaak dezelfde werkzaamheden blijft verrichten, voor rekening komen van de (opvolgende) werkgever bij overschrijding van de grenzen genoemd in het tweede of derde lid. E.e.a. heeft – behoudens voorafgaande detachering in dezelfde functie - geen betrekking op de situatie waarin een ambtenaar bij gemeente A uit dienst gaat om vervolgens bij gemeente B in dienst te treden.

C. Onderaan de toelichting bij artikel 6:2b wordt de volgende tekst toegevoegd:

Vanwege de gewijzigde regels rond opbouw en opname van verlof - analoog aan hoe dit in het Burgerlijk Wetboek is geregeld - is het van belang om een duidelijk onderscheid te maken tussen de civielrechtelijke begrippen “vervallen” en “verjaren” die hierop van toepassing zijn.
Bij verval komt het recht op verlof onherroepelijk te vervallen door het verstrijken van een termijn. De uitzonderingen daarop zijn geregeld in artikel 6:2a eerste lid.
Bij verjaring komt het verlof in beginsel ook te vervallen na het verstrijken van de termijn, maar kan dit door middel van een schriftelijke verklaring van de rechthebbende medewerker worden ‘gestuit’. De strekking van deze verklaring moet zijn dat betrokkene de beschikking wil houden over het verlof dat dreigt te verjaren. Het gevolg van stuiten is dat een nieuwe verjaringstermijn gaat lopen en de medewerker zijn aanspraak op het verlof behoudt. Dit laatste wil overigens niet zeggen dat hij er ook altijd over kan ‘beschikken’ zoals geregeld in artikel 6:2:6, derde lid, UWO.

D. Artikel 10d:33, lid 3, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt .